

# ACCORD SUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES

## PREAMBULE

Le Groupe PSA mène depuis plusieurs années une politique constante visant à favoriser la diversité des salariés dans l'entreprise et l'égalité des chances afin de faire évoluer les représentations, pour une meilleure intégration professionnelle de publics généralement écartés du monde du travail.

Cet accord prend en compte les préconisations telles que définies dans l'accord de branche signé dans la Métallurgie le 12 décembre 2013 sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

Quelle que soit la nature de leur handicap, toutes les personnes concernées bénéficient d'une politique volontariste d'insertion et de maintien dans l'emploi au sein du Groupe.

Cet axe fort de la politique sociale du Groupe PSA repose sur la signature de plusieurs accords majeurs, ayant permis d'obtenir des progrès et des résultats probants :

- l'accord cadre mondial sur la responsabilité sociale de PSA Peugeot Citroën, du 20 mai 2010,
- l'accord du 8 septembre 2004 renouvelé les 6 octobre 2008, le 29 novembre 2011 et le 21 mai 2015 sur la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise,
- l'accord du 17 mars 2000, renouvelé les 22 septembre 2005, 21 juillet 2008, 24 février 2011 et du 10 mars 2014 sur l'emploi des personnes handicapées, agréés par la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Yvelines,
- le Nouveau Contrat Social signé le 24 octobre 2013 (en particulier l'Article 6 et Annexe 4 chapitre 7),
- le Nouvel Elan pour la Croissance signé le 8 juillet 2016 – Titre 4.

Ces accords ont permis de renforcer les actions en faveur du maintien dans l'emploi, la prévention du handicap et l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

La charte éthique de juin 2010 réaffirme également dans sa règle n° 7 « Prohibition de la discrimination, du harcèlement, des comportements irrespectueux et respect de la vie privée ».

Depuis plusieurs années, l'accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées donne notamment une nouvelle impulsion à cette démarche, avec une sensibilisation plus forte des organisations syndicales par l'implication des CHSCT, des salariés et des responsables hiérarchiques à l'accueil et à l'emploi de personnes handicapées, aux mesures facilitant leur reconnaissance, aux aides et garanties accordées aux salariés, pour mieux concilier handicap et vie professionnelle.

CV  
FDCL  
SM SA  
XC

Il a permis également de tenir compte des dispositions de la loi du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui a modifié la définition du handicap.

Au sens de cette loi, sont ainsi considérées comme salariés en situation de handicap, les personnes dont « les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique », et qui bénéficient d'une reconnaissance, telle que définie au Chapitre 1 de l'accord.

La politique de maintien et d'insertion sociale des personnes en situation de handicap du Groupe PSA se traduit par des axes majeurs, déployés ces dernières années :

- le maintien d'un taux d'emploi, supérieur au taux légal,
- le rang de 1<sup>er</sup> acheteur industriel en France dans les secteurs protégés et adaptés pour une valeur ajoutée de 6 M€ en moyenne sur trois ans,
- des efforts pour maintenir des aménagements des postes de travail pour les salariés reconnus travailleurs handicapés,
- le déploiement d'une démarche de progrès pour améliorer l'accessibilité dans les établissements,
- l'extension du périmètre de l'accord afin d'intégrer à cette politique d'autres sociétés du Groupe PSA, qui n'étaient couvertes jusqu'à présent par aucun accord,
- le 5<sup>ème</sup> accord sur l'insertion des personnes handicapées dans le Groupe signé en 2014 a ouvert de nouvelles pistes d'action et des mesures d'amélioration au travers 4 leviers majeurs : changer le regard sur le handicap (campagnes de sensibilisation et d'informations renforcées), agir pour le l'insertion et le maintien dans l'emploi (priorité d'affectation, télétravail spécifique...), aider et accompagner les travailleurs reconnus (horaires, aides personnelles, aménagements de poste...), mobiliser tous les acteurs et piloter les actions de manière coordonnée (équipe pluridisciplinaire...)

Les progrès et les résultats obtenus ont été exposés annuellement en commission de suivi de l'accord avec les organisations syndicales signataires.

Le Groupe PSA (périmètre Monde, hors Faurecia) emploie directement plus de 5.000 salariés handicapés au sens des législations nationales, dont plus de 4.800 personnes (pré bilan 2016) en France, au sein de la société Peugeot Citroën Automobiles et sociétés adhérentes.

Le niveau d'emploi direct des personnes en situation de handicap, complété par des contrats de sous-traitance avec le secteur protégé, représente 10,15 % (à fin octobre 2016) des emplois chez Peugeot Citroën Automobiles, pour un taux incitatif national de 6 %. Avec des taux d'emploi compris entre 7,24 % en 2014 et 2015 et 7,15 % à fin octobre 2016 (en annexe 3 le détail par site) l'entreprise a dépassé durablement l'obligation légale et ses engagements.

CV  
FD  
CL  
5^  
XC 5M

Les partenariats avec le « secteur protégé » se sont également poursuivis et maintenus malgré les baisses de production engendrées par la crise économique au cours de la durée de l'accord, avec une équivalence de 3 % de taux d'emploi, soit plus de 1.900 unités, pour une valeur ajoutée de 38 millions d'euros à fin octobre 2016.

Lors d'une rencontre avec les représentants centraux des organisations syndicales, les parties ont abordé la question des modalités de prolongation de ce dispositif, pour la période 2017-2018-2019, l'agrément de trois ans de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi ou de son représentant légalement délégué à l'occasion de la procédure d'agrément, arrivant à échéance.

Par le présent accord, les parties affirment leur volonté de poursuivre la dynamique engagée pour le maintien dans l'emploi, la prévention du handicap et l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

Les parties se sont retrouvées les 13 novembre 2016 et 25 janvier 2017, pour examiner cet accord et les nouvelles pistes d'actions proposées pour la période 2017, 2018 et 2019.

A l'issue des échanges, il a été ainsi convenu et arrêté ce qui suit :

CV  
FD  
CL  
SA  
SN  
XL

## Chapitre 1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord, signé au niveau de Peugeot Citroën Automobiles, est applicable à l'ensemble de ses établissements, dont la liste, à la date de l'accord, est jointe en annexe 1.

Les parties conviennent également de maintenir la possibilité aux sociétés du Groupe PSA d'adhérer à cet accord (liste jointe en annexe 2) et de bénéficier de la péréquation sur l'ensemble du périmètre. Dès lors, le présent accord constitue un accord de Groupe entre les sociétés adhérentes.

Est considéré comme bénéficiaire de l'accord, l'ensemble des salariés des établissements rentrant dans le périmètre de l'accord, reconnus travailleurs handicapés, selon les critères définis par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, pour l'année 2005 et par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, à compter de l'année 2006, soit :

- les personnes reconnues par la Commission Départementale des Droits et de l'Autonomie, (CDAPH) ou avant 2005, par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (COTOREP),
- les accidentés du travail ou atteints de maladie professionnelle ayant une Incapacité Permanente Partielle (IPP)  $\geq$  à 10 % et titulaires d'une rente,
- les pensionnés d'invalidité par la Sécurité Sociale en 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie,
- les pensionnés militaires d'invalidité et assimilés,
- les pompiers volontaires accidentés et les victimes d'attentats,
- les titulaires de la carte d'invalidité,
- les titulaires de l'AAH (Allocation aux Adultes Handicapés),
- les personnes qui ont été orientées vers les ESAT (Etablissements de Services d'Aides par le Travail).

## **Chapitre 2 : Développer une politique volontariste d'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, au-delà des obligations légales**

Par le présent accord, les parties souhaitent assurer l'égalité des chances et un traitement équitable entre salariés, quels que soient leur handicap ou leurs caractéristiques physiques, sensibiliser l'ensemble du personnel aux questions relatives au handicap et maintenir un taux d'emploi ambitieux, au-delà des obligations légales.

### **Article 2.1 : Favoriser la diversité et l'égalité des chances**

La coexistence de profils variés est une source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité économique. Elle permet à l'entreprise de s'entourer des meilleures compétences, participant ainsi à la réussite du Groupe et de mieux refléter la société et son environnement, ce qui facilite la compréhension et la satisfaction des clients.

Comme l'affirme l'accord de la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise, le respect des différences, y compris celles liées au handicap ou aux caractéristiques physiques, facilite la confrontation des idées et offre des perspectives nouvelles, renforçant ainsi la performance d'ensemble.

Le recrutement, l'intégration, l'évolution professionnelle des salariés, sans distinction de culture, de nationalité, de sexe, de religion, de convictions politiques et syndicales, d'orientation sexuelle, d'expérience, de caractéristiques physiques et de parcours professionnels constituent un axe important de la politique sociale et du développement de l'entreprise.

La promotion de profils et de sensibilité variés nécessite de pouvoir parler ouvertement des différences et l'acceptation des autres renforce la cohésion sociale, la motivation et favorise l'intégration de tous.

Au-delà du respect des règles légales, Peugeot Citroën Automobiles entend appliquer et promouvoir les meilleures pratiques et lutter contre toutes les formes d'intolérance à l'égard des différences. Le déploiement de cette politique nécessite une évolution des mentalités, des attitudes, des comportements et des représentations socio-culturelles de tous les acteurs.

Ainsi, les salariés handicapés, comme les autres salariés, doivent bénéficier d'un traitement équitable, leur permettant d'accéder à un emploi, de le conserver et de progresser dans l'entreprise.

### **Article 2.2 : Poursuivre des actions de sensibilisation au handicap**

Afin de changer le regard porté sur le handicap, des campagnes d'information et de sensibilisation sont organisées régulièrement et autant que de besoin, et cela en complément des publications réalisées lors de la semaine du handicap, au niveau de l'entreprise et dans les établissements : publications d'articles dans les journaux de communication internes, mise en ligne d'une rubrique sur le handicap dans l'intranet du Groupe ; organisation de petits déjeuners avec les écoles et les associations ; quizz interactif sur la problématique du handicap avec des bons cadeaux restaurants ...

En complément des actions citées ci-dessus et déjà mises en place dans les établissements des pistes d'améliorations en matière de communication directe touchant au plus près chaque salarié seront également déployées par chaque établissement.

Ces actions de sensibilisation prennent notamment la forme d'une journée sur le handicap, à laquelle peuvent être conviés des organismes extérieurs œuvrant dans ce domaine (opération engagée depuis deux ans dans la plupart des établissements, afin de faire connaître les actions engagées par le Groupe et mettre en avant les dispositions de l'accord).

Des séances d'information, à destination des Directions et du personnel d'encadrement, sont également organisées, afin de favoriser l'accueil et l'emploi de personnes handicapées.

- Une plaquette reprenant les grandes lignes de l'accord est diffusée et mise en ligne sur l'Intranet du Groupe.
- Le guide de la diversité est remis à chaque manager.
- Un guide à destination du manager sera également revu et complété. Cela, afin de lui permettre de prendre connaissance des mesures principales de l'accord, d'identifier également son/ses rôles dans le déploiement des dispositions qu'il contient, et de lui donner la possibilité, au travers l'introduction d'un PQSR de répondre à certaines questions terrain qui lui sont posées. Ce guide sera notamment disponible sur l'Intranet du Groupe ainsi que sur le portail du Responsable d'Unité.
- Chaque année, un focus particulier est mis en ligne au moment de la semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap avec un lien d'accès direct sur l'Intranet du Groupe.
- A partir de documents rédigés en central, des campagnes de diffusion auront lieu sur le contenu de l'accord et les conditions pour être reconnu travailleur handicapé (cf. plaquette d'information au salarié, plaquette sur le contenu de l'accord, livre blanc...). Ces plaquettes sont également communiquées par les services médicaux et sociaux à toutes les personnes qui pourraient entrer dans le processus de reconnaissance de leur handicap.
- Un module d'informations reprenant les mesures principales de l'accord et insistant sur le rôle du CHSCT sera déployé sur tous les établissements afin de sensibiliser ses membres à chaque renouvellement.
- 195 postes ont été labellisés à fin 2016 démontrant ainsi le bien-fondé des dispositions intégrées dans l'accord depuis 2008, et qu'il est important de développer et maintenir de sur tous les sites.

Une campagne de diffusion sera engagée après la signature de l'accord (public : personnes handicapées, hiérarchiques, membres des CHSCT, Médecins du Travail, Assistantes Sociales, membres du CE...).

Enfin, au-delà de toutes ces actions, la sensibilisation par le biais de formations spécifiques permet également de faciliter l'intégration du salarié en situation de handicap dans l'entreprise ainsi :

- Il est important que les managers, mais également les collaborateurs soient sensibilisés aux différents types de handicap, alertés sur les difficultés que rencontrent au quotidien les personnes en situation de handicap, et qu'ils soient formés sur les moyens qu'ils peuvent mettre en œuvre pour les accompagner. Pour cela, des modules de formation existent notamment le module e-learning « manager une personne en situation de handicap, mission impossible ? ».

- Un volet sensibilisation au handicap et à l'employabilité est intégré dans la formation des nouveaux Responsables d'Unité (RU) / Responsable de Groupe (RG).
- Intégration dans la formation tuteur d'un complément spécifique lors de l'accueil d'un alternant ou d'un stagiaire en situation de handicap.
- Dispenser systématiquement des formations aux équipes projet sur les exigences, les engagements et la méthodologie en matière d'insertion des personnes handicapées, en liaison avec les GAP, les Médecins du Travail et les Correspondants Handicap Locaux.
- En vue de satisfaire aux obligations légales définies dans la loi de 2005 sur l'accessibilité du lieu de travail, un support de formation existe, mis à disposition de chaque Correspondants Handicap ainsi que pour toute personne du site qui est amenée à réaliser le diagnostic en matière d'accessibilité (ex : membre du CHSCT...) en suivant la méthode travaillée avec « Accessmétrie ».

### **Article 2.3 : Maintenir un taux d'emploi supérieur aux obligations légales**

L'entrée en vigueur du nouveau décompte légal de la loi de 2005 s'est traduite par le maintien, dans l'entreprise, d'un taux d'emploi, avec sous-traitance, supérieur aux obligations légales.

L'entreprise entend rester, dans les années futures, à un niveau d'emploi, intégrant le secteur protégé et adapté, supérieur aux obligations légales et poursuivre et développer à cet effet ses actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Cette ambition se décline en un objectif d'augmentation des taux d'emploi en milieu ordinaire et sous-traitance locale dans les sites tertiaires et d'études Recherche & Développement, par des mesures notamment de recrutement, de nouvelles reconnaissances, d'accueil en matière de mobilités internes de personnes handicapées, et la poursuite des actions engagées dans les sites industriels.

Chaque année, les sites tertiaires se fixent, en début d'année, un objectif de progrès, qui sera présenté à l'occasion du CHSCT du premier semestre.

La commission de suivi, prévue à l'article 7.3 du présent accord, examine chaque année l'évolution du taux d'emploi, tant au niveau de l'entreprise, que de chaque établissement industriel ou tertiaire, et analyse les principales causes de variation (évolution de la réglementation, mouvements d'effectifs, ...), ainsi que les moyens de parvenir aux objectifs fixés.

## Chapitre 3 : Agir pour l'intégration et le maintien dans l'emploi du personnel en situation de handicap

L'intégration par l'emploi du personnel en situation de handicap se traduit par des actions de maintien dans l'emploi du personnel en situation de handicap, d'aides à la reconnaissance du handicap et, de façon complémentaire, de recrutement de personnes en situation de handicap dans l'entreprise.

Une action spécifique et innovante sera conduite au sein des sites tertiaires et Recherche & Développement en termes d'aménagement de poste, notamment sur les personnes malentendantes avec l'aide de centres relais d'interprétation qui seront testés et mis en œuvre.

### Article 3.1 : Assurer le maintien dans l'emploi du personnel en situation de handicap

#### 3.1.1 : Priorité d'affectation pour les salariés reconnus travailleurs handicapés

La priorité des mouvements et des affectations dans les sites sera donnée aux personnes en situation de handicap.

- **Nouveaux projets véhicules, organes et industriels**

Pour faciliter et assurer le maintien dans l'emploi du personnel en situation de handicap, des objectifs de postes répondant aux caractéristiques d'emploi des personnes en situation de handicap (nombre et caractéristiques des postes) sont fixés, en amont, dans le cadre des nouveaux projets véhicules, organes et industriels. Cet objectif de nombre de postes adaptés/labellisés ainsi déterminé sera communiqué lors du JEP (Jalon d'Entrée en Projet).

Les salariés handicapés reconnus bénéficient d'une priorité d'affectation sur ces postes.

- **Vie courante**

Par ailleurs, dans le cadre des productions actuelles, les chantiers en vie courante feront l'objet d'une évaluation permettant d'assurer l'employabilité des personnes en situation de handicap reconnues. Pour cela, lors de ces chantiers il conviendra que soit précisé un nombre de postes adaptés/labellisés répondant aux caractéristiques d'emploi des personnes en situation de handicap.

Le résultat de l'évaluation des chantiers concernant l'employabilité des personnes en situation de handicap sera présenté aux CHSCT.

#### 3.1.2 : Labellisation des postes adaptés

- **Identification des postes labellisés**

Un recensement des postes adaptés pour les salariés en situation de handicap dans l'établissement, pouvant faire l'objet d'une labellisation, est piloté par le gestionnaire d'affectation des postes (GAP)/pilote employabilité, et le Correspondant Handicap Local.

Pour cela, ils s'appuient sur le service conditions de travail qui dispose d'une analyse ergonomique des postes, et sur le Médecin du Travail qui connaît les restrictions propres à chaque salarié handicapé. La liste GAP/pilote employabilité sera transmise aux organisations syndicales et communiquée aux membres des CHSCT.

Ces postes, pourront faire l'objet d'investissements spécifiques notamment issus des fonds de la péréquation, en vue d'une adaptation personnalisée pour des travailleurs en situation de handicap identifiés, et pourront ainsi être labellisés.

Peugeot Citroën Automobiles convient d'affecter en priorité les salariés en situation de handicap sur ces postes qui ont été adaptés ou créés, et « labellisés », dès lors qu'ils sont disponibles et correspondent aux restrictions physiques des personnes concernées, validées par le Médecin du Travail.

De même, en cas de départ d'un salarié en situation de handicap de l'entreprise, le poste qu'il occupe sera affecté en priorité à un autre salarié en situation de handicap, susceptible de le tenir.

#### ▪ Gestion et protection des postes « labellisés »

Toute suppression ou transformation de postes labellisés sera soumise à la validation du Directeur d'Unité de Responsabilité (DUR) en liaison avec le Responsable RH.

En cas de suppression ou transformation d'un poste « labellisé » (lancement, nouvel équilibrage ...) ne permettant plus au salarié en situation de handicap de le tenir, ce poste sera compensé, avec toute l'anticipation nécessaire, soit par une nouvelle affectation sur un poste aux caractéristiques correspondant aux capacités du salarié, ou par l'adaptation d'un autre poste, dans l'établissement. Un suivi de ces postes sera réalisé le plus en amont dans chacune des phases de transformation et cela jusqu'au jalon confirmant la mise en œuvre.

En cas de changement dans les organisations de travail entraînant une diminution ou des transformations d'emplois, tout sera mis en œuvre en faveur des personnes en situation de handicap.

Le maintien des postes labellisés fera partie d'un des livrables engagés dans le cadre des chantiers d'équilibrage de productivité.

Les postes labellisés pourront faire l'objet d'un affichage avec la mention « poste bénéficiant d'un investissement dans le cadre de l'accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées ».

Une fiche spécifique de validation, reprenant les signatures de l'ergonome, du Médecin du Travail, du technicien méthode, du GAP/pilote employabilité et/ou du Correspondant Handicap Local est intégrée au standard existant. Cette fiche est établie lors de la labellisation d'un poste mais également lors de sa mise à jour.

Le guide « handicapés » est remis à chaque manager qui a un poste labellisé.

Le Correspondant Handicap Local et/ou le GAP/pilote employabilité est garant de la bonne application du standard existant, relatif à « l'identification, la gestion et protection des postes labellisés ».

L'identification de postes labellisables devra être réalisée dès la phase de conception d'un nouveau véhicule et d'un nouveau projet organe.

CV  
 87  
 J.A. FD  
 XC CL

A l'occasion de la vérification de la bonne application du standard relatif au poste labellisé (VRS), par le GAP/pilote employabilité et/ou le Correspondant Handicap Local accompagné(s) du Médecin du Travail, la présence d'une personne en situation de handicap sur le poste est validée au moins une fois par an.

Ces actions de labellisation seront conduites dans les Unités Terminales, comme dans l'ensemble des Usines Mécanique et Bruts, des magasins logistiques pièces et services, dans les établissements Peugeot Citroën Retail, et au sein des établissements de Recherche et Développement.

Dans le tertiaire, il conviendra de s'assurer que les salariés en situation de handicap soient affectés sur des postes où leur handicap ne soit pas pénalisant dans leur activité. Lorsqu'une personne en situation de handicap est affectée à un nouveau poste, le service médical vérifiera que ce poste soit bien compatible avec ses restrictions, et que le hiérarchique soit informé de la situation du salarié.

L'état des lieux du niveau des postes labellisés sera présenté en réunion de la commission locale de suivi de l'accord sur la diversité.

#### ▪ Information des CHSCT

Les objectifs et les résultats obtenus, en termes d'aménagement de postes pour les personnes en situation de handicap, feront l'objet d'un suivi en CHSCT, dans les conditions définies au chapitre 7.

La liste de ces postes « labellisés » et la comparaison avec le nombre de personnes en situation de handicap affectées sur ces postes, sera présentée, chaque trimestre, lors du suivi de l'accord dans les CHSCT. A cette occasion, le CHSCT sera systématiquement informé des mouvements de personnel sur ces postes, de façon à y affecter en priorité des personnels en situation de handicap reconnus, ainsi que des évolutions dans l'environnement des postes labellisés, qui seront engagées dans le trimestre à venir.

#### 3.1.3 : Ressources engagées et budget de réactivité

Des ressources et des actions seront engagées dans les sites pour adapter des postes pour les personnes handicapées, dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail en vie courante pour les productions en cours.

De même, des actions d'amélioration continue des postes pour les personnes en situation de handicap seront développées par les équipes de progrès ou l'équipe autonome ou les Correspondants Handicap Locaux pour les sites tertiaires. Ces équipes disposeront d'un budget de réactivité établi annuellement, dans chaque établissement, pour engager rapidement des actions d'amélioration sur ces postes ou d'accès.

Chaque site, chaque Direction et établissement des Réseaux Propres se verront ainsi établir un budget prévisionnel d'investissements pour l'adaptation des postes handicapés, comprenant une partie affectée aux actions de réactivité. L'utilisation de ce budget sera suivie parmi les indicateurs du tableau de bord prévu à l'article 7.2. du présent accord.

CV  
 307  
 5^ FD  
 CL  
 XC

Les adaptations des postes de travail des personnes en situation de handicap visent à permettre un engagement équivalent à celui des autres salariés. Pour autant, pour les personnes en situation de lourd handicap les éventuels écarts résiduels par rapport à un fonctionnement nominal pourront être imputés par la Direction sur le budget de péréquation prévu au chapitre 8 « moyens financiers de l'accord ». Cette imputation sera validée par le Chef d'Etablissement et par la commission centrale de suivi à l'occasion du bilan annuel.

Ces écarts pourront également être compensés en partie par les aides de l'AGEFIPH obtenues lors de la validation du dossier de Reconnaissance pour la Lourdeur du Handicap, en application des dispositions de l'article 3.1.4 du présent accord.

Ces dispositions feront l'objet d'une communication à destination de la fonction RH (CPU, HRBP...) de chacune des UR des sites, des membres du CHSCT, et des Correspondants Handicap Locaux.

### **3.1.4 : Dispositifs de maintien dans l'emploi**

En complément des dispositifs courants d'accès à la formation, les salariés en situations de handicap pourront bénéficier de mesures spécifiques en vue de leur maintien dans l'emploi. Il s'agit du Contrat de Rééducation Professionnelle qui peut être mis en place après un long arrêt de travail, et permet ainsi une réinsertion en douceur du salarié en situation handicap. C'est aussi la reconnaissance de la lourdeur du handicap qui permet de bénéficier d'aides et ainsi rendre possible le travail en milieu ordinaire de personnes en situation de handicap dont les capacités sont fortement réduites.

#### **▪ Le Contrat de Rééducation Professionnelle en entreprise (CRP)**

Ce dispositif permet au salarié bénéficiaire de l'accord, à l'issue d'un arrêt maladie, accident de travail ou maladie professionnelle, de reprendre progressivement une activité professionnelle, soit sur son ancien poste, soit sur un autre poste dans son site. Ce contrat a pour objectif de faciliter le maintien dans l'entreprise du travailleur handicapé par la réaccoutumance à l'exercice de son ancien métier, par l'apprentissage d'un nouveau métier, ou par l'aménagement du poste de travail.

Ce contrat est conclu entre la CPAM, l'employeur et le salarié pour une durée de 3 mois à 1 an.

Les parties conviennent que le dispositif soit déployé sur tous les sites dans le respect de l'application du standard qui sera présenté lors de la prochaine commission de suivi de l'accord.

Le Correspondant Handicap Local en association avec le ou les Gestionnaires d'Affectation de Poste du site/pilotes employabilité, seront garants du déploiement de l'information du dispositif et de la bonne application du standard.

Un bilan de ce dispositif sera présenté aux CHSCT.

### ▪ **Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)**

Une entreprise peut demander à l'AGEFIPH de reconnaître la lourdeur du handicap lorsqu'elle considère que les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle restent importantes, bien qu'il y ait eu un aménagement optimal du poste de travail.

Cette aide est versée en application des dispositions légales applicables depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Le Correspondant Handicap Local et/ou le GAP/pilote employabilité, accompagne la hiérarchie dans l'identification et la démarche de reconnaissance par l'Administration.

Le Médecin du Travail émet un avis médical sur la situation du salarié en lien avec son poste et ses restrictions, ainsi qu'une fiche d'aptitude. Il peut préciser les bénéfices des aménagements déjà réalisés.

Le GAP/pilote employabilité et/ou le Correspondant Handicap Local sera responsable de l'envoi du dossier individuel de demande de RLH à l'AGEFIPH. Il devra également informer le salarié de la démarche entamée et lui faire signer le dossier.

Les parties conviennent que le dispositif soit déployé sur tous les sites dans le respect de l'application du standard applicable.

Le Correspondant Handicap Local en association avec le ou les Gestionnaires d'Affectation de Poste/pilote employabilité du site, seront garants du déploiement de l'information du dispositif et de la bonne application du standard.

Un bilan de ce dispositif sera présenté aux CHSCT.

### ▪ **Structures Multi Services**

En s'appuyant du retour d'expérience de ces trois dernières années de vie des plateformes mises en place dans deux sites depuis 2011, les parties soulignent l'intérêt de ce type de structure.

Ces organisations innovantes offrent aux personnes ayant des restrictions, et rencontrant des difficultés dans leur activité professionnelle, la possibilité de poursuivre une activité adaptée à leur restriction dans une organisation du travail plus souple. Elle peut également être l'occasion de mettre en œuvre des compétences non exploitées du salarié, et faciliter ainsi l'acquisition de nouvelles, et cela grâce à un parcours de formation individualisé.

Ce dispositif est une réponse concrète à l'emploi d'une population fragilisée qui donne envie d'apporter de la valeur ajoutée, révèle des potentiels et remet en confiance les individus, afin de tendre vers des reconversions réussies.

Ce dispositif devra intégrer 100 % de travailleurs en situation de handicap des sites.

CV  
FD  
57  
XC

### ▪ L'accompagnement du salarié en difficulté d'emploi

Le salarié en situation de handicap, rencontrant des difficultés dans son activité professionnelle compte tenu de ses restrictions, bénéficiera de l'application des dispositions relatives à la procédure de reclassement applicable aux salariés à restriction.

Cette démarche permet l'accompagnement individuel d'un salarié dans un objectif de maintien ou de retour à l'emploi.

Le dispositif de tutorat mobilise de nombreux acteurs, et en premier lieu le salarié et sa hiérarchie, et cela afin de garantir l'employabilité du collaborateur dans le temps.

Cet accompagnement individuel permettra ainsi d'assurer une affectation à chaque salarié, de lui offrir une solution de reclassement en prenant en compte ses restrictions.

Ce dispositif permettra de garantir l'adéquation homme/poste, et ainsi, ne pas proposer des postes inadéquats en fonction des restrictions médicales du salarié, l'objectif étant de prévenir, reconnaître et prendre en compte le handicap dans l'emploi.

Un bilan de cette démarche de tutorat sera réalisé lors de la commission de suivi du présent accord.

### Article 3.2 : Faciliter la reconnaissance du handicap dans l'entreprise

L'entreprise encourage la reconnaissance comme travailleur handicapé des salariés présentant les conditions requises (547 nouvelles reconnaissances ou renouvellement en 2015, 424 reconnaissances ou renouvellement à fin octobre 2016).

La connaissance de cette qualité par la hiérarchie et la fonction Ressources Humaines permet d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées.

Cette reconnaissance permet également aux intéressés de bénéficier de mesures particulières prévues dans l'accord.

La procédure de reconnaissance dépend des réglementations en vigueur et relève des organismes extérieurs compétents.

Toutefois, la fonction Ressources Humaines et, en particulier le Médecin du Travail et les Assistantes Sociales, mènent des actions de sensibilisation sur ces démarches auprès du personnel et apportent leur assistance et soutien aux personnes, qui souhaitent s'engager dans ce processus.

Un support d'information sur les conditions requises pour être reconnu travailleur en situation de handicap est mis à la disposition des salariés. Un affichage spécifique dans les zones de vie sera réalisé, et un courrier d'information sera adressé au personnel d'encadrement.

Chaque site mettra en œuvre au minimum une fois par an une action favorisant la démarche de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé.

CV  
SA  
FD  
AL  
XC

Pour permettre aux salariés en situation de handicap d'effectuer des démarches liées à la reconnaissance de leur handicap, notamment à l'occasion du passage devant la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, une autorisation d'absence indemnisée pouvant aller jusqu'à trois demi-journées, est accordée par la hiérarchie.

Par ailleurs, afin d'anticiper sur la fin des reconnaissances, un courrier d'information sera également adressé par la fonction Ressources Humaines aux salariés reconnus travailleurs handicapés, un an avant la fin des reconnaissances, afin que ces derniers puissent engager, le cas échéant, les démarches utiles à ce renouvellement.

### **Article 3.3 : Faciliter l'insertion du personnel en situation de handicap**

Afin d'atteindre les objectifs de taux d'emploi susvisés, et en complément des actions de maintien dans l'emploi et de reconnaissance, des embauches de personnes en situation de handicap reconnues seront effectuées, en particulier au sein des activités de nature tertiaire, où le taux d'emploi est plus faible.

A cet effet, une mission de soutien et d'assistance a été mise en place pour le recrutement des Cadres, des Ouvriers, Employés et TAM handicapés. Elle dispose d'une bonne connaissance des profils de postes, des besoins des Directions et des aides techniques à prévoir le cas échéant.

Elle veille également à ce que toutes les candidatures fassent l'objet d'une analyse approfondie, pour évaluer les aptitudes intellectuelles et physiques des candidats, sur la base de critères objectifs.

Lors des entretiens de recrutement, les candidats handicapés pourront être assistés par des accompagnateurs qualifiés.

CV  
SD PD  
JN a  
XC

## **Chapitre 4 : Apporter une aide et des garanties aux bénéficiaires de l'accord**

Conscientes des difficultés que peuvent rencontrer les personnes en situation de handicap pour concilier handicap et vie professionnelle, les parties conviennent de la nécessité d'apporter des aides directes et concrètes et des garanties aux bénéficiaires de l'accord.

### **Article 4.1 : Des aides et des garanties dans le cadre de la vie professionnelle**

#### **4.1.1 : Déroulement de carrière professionnelle des personnes en situation de handicap**

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel en situation de handicap, un suivi statistique des augmentations individuelles et des promotions est réalisé chaque année au niveau de l'entreprise, à l'occasion des négociations salariales. Ainsi, sur l'ensemble des AI et promotions, la part des OP d'UEx en situation de handicap représentent 37,5 %, les Ouvriers Professionnels et Employés 41,8%, et les Techniciens et Agents de Maîtrise 41,3% (chiffre bilan salarial 2015). Un suivi statistique général est également réalisé dans le bilan salarial pour les Cadres, néanmoins, le nombre de travailleurs Cadres reconnus en situation de handicap ne permet pas de faire ressortir des données pertinentes.

Dans l'hypothèse d'un décalage non justifié en défaveur des salariés en situation de handicap, la Direction présentera aux partenaires sociaux les mesures correctives (rattrapage, ...) qu'elle entend mettre en œuvre, pour y remédier. Les alertes sur le décalage des plans d'actions de la hiérarchie avec le salarié seront communiquées par les services centraux aux sites pour action.

Par ailleurs, dans le cadre de l'application des accords sur le développement et l'évolution professionnels des OP d'UEx et des ouvriers professionnels, les parties souhaitent tenir compte des éventuelles difficultés rencontrées par les salariés en situation de handicap. En conséquence, le critère de polyvalence et polycompétence pourra être adapté et revu à la baisse par la hiérarchie, après s'être entourée des avis de la fonction Ressources Humaines et du Médecin du Travail, en fonction du handicap de la personne concernée et des caractéristiques des postes.

Cette adaptation est possible pour tous les salariés reconnus travailleurs handicapés selon la définition rappelée au chapitre 1.

Il est également rappelé que pour l'évaluation du critère de comportement professionnel, l'évaluation du présentisme s'effectue hors périodes d'absences découlant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles reconnues, de congés maternité ou congé parental, de graves pathologies.

#### **4.1.2 : Accès à la formation des personnes en situation de handicap**

Les salariés en situation de handicap ont accès à la formation continue dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les autres salariés, conformément aux nouvelles dispositions incluses dans le Nouvel Elan pour la Croissance.

Un suivi des accès à la formation est réalisé au niveau de l'entreprise et dans les sites. Il portera notamment sur les volumes d'heures de formation et l'utilisation effective du droit individuel à la formation. A titre indicatif, en moyenne 21 heures de formation ont été réalisées à fin octobre 2016, par les salariés en situation de handicap.

Lorsque la tenue d'un poste ou d'un nouvel emploi nécessite la réalisation d'une formation, la fonction Ressources Humaines veillera à ce qu'un cursus de formation individualisé soit établi et les moyens associés mis en œuvre (formation pour adaptation aux mutations technologiques...).

Tout salarié en situation de handicap qui souhaite bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une évaluation de ses besoins en formation doit pouvoir rencontrer, dans les meilleurs délais, son responsable hiérarchique et solliciter l'appui d'un Responsable Ressources Humaines.

L'Université Groupe PSA fera la promotion des actions du Groupe en faveur des personnes en situation de handicap.

#### **4.1.3 : Aménagement des postes et accès aux zones de vie et de travail**

Un budget est consacré spécifiquement à l'aménagement des postes de travail et à leur environnement, pour permettre les adaptations ou améliorations nécessaires au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ce budget est piloté par la mission centrale.

Des plans de progrès par établissement relatifs à l'amélioration des accès aux zones de travail et aux zones de vie pour les personnes en situation de handicap ont été établis. Ces plans de progrès sont examinés dans le cadre des missions locales et signalés dans le bilan global de l'accord.

Le diagnostic « Accessmétrie » sera mis à jour chaque année, en fonction des travaux réalisés.

Un indicateur de mesure objectif de la bonne adaptation des accès et de l'adaptation des zones de vie est mis en place par établissement et présenté en CHSCT.

#### **4.1.4 : Mise en place du tutorat**

Afin d'accompagner les salariés en situation de handicap qui le souhaitent lors de leur intégration ou à l'occasion de leurs différents déplacements dans le site (réunion, restaurant d'entreprise, service santé au travail...), des tuteurs se trouvant dans l'environnement de travail proche, pourront se porter volontaires pour exercer cette mission durant leur temps de travail. Ils seront un interlocuteur privilégié pour le salarié handicapé.

Ces tuteurs pourront bénéficier, s'ils le souhaitent, de formations particulières (accompagnement du handicap, langage des signes, approche psychologique...) et d'aménagements éventuels à déterminer par la Direction du site.

De même, un mode opératoire standard sera proposé aux tuteurs pour les aider dans leur processus d'accueil et d'insertion des salariés en situation de handicap.

#### 4.1.5 : Possibilité d'adaptation des horaires

Les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier d'une adaptation de leur horaire (ex : temps partiel, décalage d'horaires pour des durées de travail équivalentes). Cette adaptation se fera en accord avec la hiérarchie. Elle tiendra compte de l'organisation du travail et de l'avis du Médecin du Travail.

#### 4.1.6 : Surveillance médicale renforcée

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, avec une visite médicale annuelle au minimum organisée par l'entreprise. Ils peuvent également, à tout moment et à leur demande, bénéficier d'un examen médical supplémentaire.

#### 4.1.7 : Mise en place du télétravail

Le télétravail est une réponse aux besoins d'assouplissement des contraintes liées à l'organisation du travail pour l'entreprise et pour le salarié. Il contribue à améliorer l'articulation du temps professionnel et personnel.

Les parties conviennent que tout salarié rentrant dans le champ d'application des dispositions du présent accord pourra bénéficier du télétravail dans les conditions prévues et définies dans le Nouvel Elan pour la Croissance.

En complément de ces dispositions, le salarié bénéficiaire du présent accord pourra également se voir préconiser du télétravail dit « spécifique ».

Cette forme d'organisation du travail est pratiquée dans le Groupe depuis plusieurs années.

Pour des raisons de handicap, même provisoire, le Médecin du Travail a la possibilité de préconiser qu'un salarié en situation de handicap exerce tout ou partie de son activité depuis son domicile.

A titre exceptionnel, il peut également être proposé à un salarié pour des motifs personnels en raison de caractéristiques sociales spécifiques (ayant droit : enfants handicapés...).

La mise en place de ce type de télétravail se fait donc au cas par cas et se matérialise par la signature d'un avenant au contrat de travail spécifique.

Les télétravailleurs pour raisons spécifiques bénéficieront du même équipement et des mêmes indemnités de télétravail que les autres télétravailleurs tels que définis dans le Nouvel Elan pour la Croissance.

#### Article 4.2 : Des aides et des garanties dans le cadre de la vie personnelle

Afin d'apporter une aide et des garanties concrètes permettant de soulager la vie quotidienne des salariés confrontés au handicap, qu'il soit personnel ou affectant leur conjoint ou enfant, ou encore personne à charge les mesures suivantes ont été arrêtées :

- Les salariés en situation de handicap reconnus en invalidité 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie peuvent débloquent la participation dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

- Les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier d'avances ou de prises en charge partielles pour l'achat d'appareillages nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle ou liés au handicap du conjoint ou de leur enfant.
- Les salariés peuvent bénéficier d'aides complémentaires pour compenser les coûts d'adaptation de leur véhicule, nécessités par un handicap lourd du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants.
- Les salariés, dont le conjoint ou l'un des enfants présente un handicap reconnu, peuvent bénéficier d'une adaptation de leur horaire (ex : temps partiel, décalage d'horaires pour des durées de travail équivalentes). Cette adaptation se fera en accord avec la hiérarchie. Elle tiendra compte de l'organisation du travail et pourra solliciter l'avis du Médecin du Travail.
- En application des dispositions de l'accord du 25 novembre 2011 relatif à la couverture complémentaire maladie et de ses avenants du 19 juillet 2013 et du 10 juin 2014 : « les bénéficiaires de l'accord reconnus invalides de 2ème ou de 3ème catégorie au sens de la Sécurité Sociale sont exonérés de toute cotisation ».
- Des garanties incapacité et invalidité permettent le versement d'un rente d'invalidité en complément des indemnités journalières de la Sécurité Sociale pour les salariés déclarés en invalidité quelle que soit la catégorie, cela en application des dispositions prévues dans l'accord du 23 février 2009 relatif au régime de prévoyance.

Les services sociaux dépendant des Directions d'établissement apporteront aides, conseils et orientations sur ces différentes mesures aux salariés handicapés et les aides externes existantes (prestations sociales du nouveau guichet unique, aides au logement ...).

Les aides et garanties personnelles pour aider le salarié à faire face à des dépenses d'équipements personnels a représenté plus de 93.277 euros en 2015 (dont 71.657 euros directement versés par l'AGEFIPH aux salariés), plus de 57.000 euros à fin octobre 2016.

Les parties conviennent que chaque site devra déterminer un budget spécifique relatif à la prise en charge d'aides individuelles accordées au salarié en situation de handicap afin qu'il puisse bénéficier d'avances ou de prises en charge partielles pour l'achat d'appareillages nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle ou liés au handicap du conjoint ou de leur enfant, ou encore pour compenser les coûts d'adaptation de leur véhicule (handicap lourd du salarié ou conjoint/enfant).

CV  
 SA  
 FD  
 SA  
 CL  
 XC

## **Chapitre 5 : S'impliquer en faveur des personnes en situation de handicap non salariées de l'entreprise**

Afin de s'impliquer en faveur des personnes en situation de handicap non salariées pour les aider à développer leur niveau de formation et leurs perspectives d'emploi, l'entreprise poursuit des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle de personnel en situation de handicap.

Des aides concrètes sont également apportées à ces structures en matière d'offres de stages dans l'entreprise, de visites d'usines, dons de matériels ou d'équipements.

### **Article 5.1 : Accueil des stagiaires**

L'accueil de jeunes stagiaires en situation de handicap, en cours de cursus scolaire est un facteur d'intégration professionnelle que l'entreprise souhaite poursuivre, en particulier, dans les secteurs d'études ou du tertiaire.

Afin de faciliter l'insertion des stagiaires en situation de handicap, ces derniers seront accompagnés par un tuteur ou une tutrice. Cette mission sera exercée par un salarié volontaire appartenant à l'environnement immédiat du stagiaire. Cette mission sera mise en valeur lors de l'entretien annuel du tuteur ou de la tutrice.

Ce tuteur ou tutrice pourra bénéficier, s'il le souhaite, d'une formation particulière (accompagnement du handicap, langage des signes, approche psychologique...) qui pourra être réalisée en complément de la formation tuteur déjà existante.

### **Article 5.2 : Formation en alternance**

Dans le cadre de sa politique de formation en alternance, l'entreprise proposera à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques, complémentaires à leur formation théorique, dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation.

Les alternants en situation de handicap seront accompagnés par un tuteur ou une tutrice durant toute la durée de leur contrat. Cette mission sera exercée par un salarié volontaire appartenant à l'environnement immédiat de l'alternant. Cette mission sera mise en valeur lors de l'entretien annuel du tuteur ou de la tutrice.

Ce tuteur ou tutrice pourra bénéficier, s'il le souhaite, d'une formation particulière (accompagnement du handicap, langage des signes, approche psychologique...) qui pourra être réalisée en complément de la formation tuteur déjà existante.

### **Article 5.3 : Partenariats avec les structures nationales et locales**

L'entreprise poursuit son partenariat avec des structures nationales, régionales et départementales spécialisées dans la formation et l'accompagnement de personnes handicapées.

Des partenariats seront renforcés avec des associations ciblées pour leur aide dans les relations écoles et les centres de formation. Cette implication du recrutement permettra de progresser dans le sourcing de compétences répondants aux offres (CDI, apprentissage, stage).

Des partenariats locaux avec les entreprises de travail temporaires seront mis en place pour faciliter l'insertion d'intérimaires répondant aux besoins des compétences et titulaires de la reconnaissance de travailleurs handicapés.

#### **Article 5.4 : Partenariats avec le secteur protégé et adapté**

La volonté de maintenir dans la durée un partenariat avec le secteur protégé et adapté, concourant ainsi au maintien du niveau général d'emploi et au développement de leur activité est un des axes de la politique de l'entreprise, en faveur des personnes en situation de handicap.

Ces collaborations seront maintenues avec le même niveau d'exigences que vis-à-vis des fournisseurs du Groupe. Dans cette perspective, l'entreprise continuera d'accompagner les entreprises adaptées et les Centres d'Aide par le Travail, pour améliorer leur organisation et développer des méthodologies et des démarches de maîtrise qualité.

Le Groupe PSA est d'ailleurs le premier acheteur industriel en France maintenant des partenariats avec le secteur protégé et adapté pour une valeur ajoutée de 36 millions d'euros en moyenne entre 2014 et 2016 (fin octobre).

Ces partenariats peuvent s'établir sur des activités de fabrication, comme de service.

Chaque nouveau projet véhicule ou organe fera l'objet de la fixation d'un objectif d'emploi pour le secteur protégé et adapté.

Les activités que le Groupe PSA confie aux secteurs protégés français, et destinés à l'étranger pour les productions des véhicules du Groupe, seront valorisées et réparties sur les sites tertiaires ou Recherche & Développement.

Sur ce même principe, les unités de sous-traitance confiées aux secteurs protégés bénéficieront de la péréquation de l'accord pour être réparties prioritairement sur les sites d'affectation, puis entre les sites inclus dans le champ d'application de l'accord.

Les surcoûts éventuels d'achats de sous-traitance comparés avec d'autres fournisseurs feront l'objet d'une valorisation dans le bilan financier lors de chaque bilan annuel de l'accord.

Les parties conviennent de poursuivre et d'identifier de nouveaux partenariats avec le secteur protégé travaillant plus spécifiquement sur des activités tertiaires (imprimerie, recyclage, fournitures de bureau...) en formant et en sensibilisant les acheteurs à la démarche.

Ces mesures seront pilotées par la Mission Central du Handicap en collaboration avec la Direction des Achats.

Conformément à la législation, si le Groupe PSA ne remplit pas globalement ses obligations en matière de taux d'emploi, il devra se conformer aux obligations de paiement de la contribution aux AGEFIPH.

**Article 5.5 : Relations avec l'AGEFIPH**

L'entreprise pourra solliciter les aides et conseils dispensés par l'AGEFIPH, dans le cadre des actions visant à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Ces collaborations seront renforcées tout en restant distinctes du présent accord et localement engagées sur les sites, au cas par cas, pour des interventions de diagnostic, études et accompagnées de projets d'adaptation des postes de travail, aides individuelles à la demande du salarié.

CV  
SA FD  
S<sup>n</sup> CL  
XC

## Chapitre 6 : Prévenir le handicap dans l'entreprise

Les causes pouvant générer des situations de handicap sont multi-factorielles. Elles peuvent avoir une origine professionnelle telle que les accidents de travail ou les maladies professionnelles. Elles peuvent résulter aussi de pathologies ou d'événements extra professionnels, pouvant avoir des conséquences sur l'aptitude à travailler et pour lesquels l'entreprise engage également des démarches de prévention.

### Article 6.1 : La prévention du handicap résultant de causes professionnelles

La prévention du handicap constitue un des axes principaux de la politique engagée par le Groupe en matière d'amélioration des conditions de travail. Elle s'articule en trois axes principaux :

- la prévention sécurité,
- la démarche ergonomie,
- le programme santé.

#### 6.1.1 : La prévention sécurité

La sécurité au travail des personnes est une priorité absolue pour le Groupe PSA. Cet engagement est formalisé dans la politique sécurité du Groupe.

Depuis six ans, une action rigoureuse d'amélioration de la sécurité a été engagée dans le Groupe. Elle mobilise l'ensemble des salariés et en particulier les membres de l'encadrement, les représentants du personnel ainsi que les spécialistes du domaine de la prévention sécurité.

La politique sécurité du Groupe PSA est fondée sur la conviction qu'il ne peut et qu'il ne doit pas y avoir de performance sans sécurité des hommes et des femmes au travail. Cette conviction partagée doit contribuer au développement d'une véritable culture de la sécurité dans le Groupe, avec pour ambition de poursuivre la diminution des accidents de travail.

Les principes d'action et les outils (normes, dispositions réglementaires, modes de fonctionnement, guides ...) qui structurent cet engagement sont formalisés dans le Système de Management de la Sécurité au Travail qui est décliné dans les différents établissements du Groupe.

#### 6.1.2 : La démarche ergonomie

Une action volontariste d'amélioration des postes de travail a été engagée depuis 1999 par Peugeot Citroën Automobiles, en vue de prévenir l'émergence de problèmes de santé et de sécurité. La priorité a été donnée aux actions visant à baisser la charge physique des postes de travail et à diminuer les opérations les plus difficiles.

Ceci se traduit par une recherche d'éradication des postes côtés lourds suivant la méthode METEO pouvant générer, dans certaines conditions, des pathologies.

Cette démarche a permis de pratiquement diviser par deux le nombre de postes lourds en cinq ans avec un niveau de 10 % en 2009. Ces résultats sont essentiellement obtenus par la mise en place d'une démarche ergonomie au sein des projets véhicules, organes et industriels ainsi qu'à une prise en compte du volet ergonomique dans les actions de vie-série.

En 2016, le niveau de charge globale des postes se traduit par 7% de postes lourds et 59% de postes légers. Nous pouvons considérer être à la cible de l'engagement pris (8% de postes lourds et 60% de postes légers) dans le Nouvel Élan pour la Croissance.

Par ailleurs la démarche de réduction de la charge globale a été enrichie d'une démarche de prévention primaire, secondaire pour le risque TMS, la prévention tertiaire étant mise en œuvre dans le cadre de l'employabilité. Sur la composante prévention primaire, l'ergonomie suit les sollicitations posturales pour lesquelles en 2016 on note 50 % de postes légers et 13% de postes lourds pour une cible respectivement de 56% et 10%. Les autres actions conduites par l'ergonomie relative à la prévention des TMS concernent l'étude de la charge mentale dans sa composante essentiellement cognitive ainsi que l'organisation du travail.

Afin de conduire ce plan ambitieux d'amélioration des postes de travail, le Groupe s'est doté d'une équipe d'ergonomes pilotée par la fonction Ressources Humaines, en soutien des équipes de conception et d'exploitation, implantées dans les sites de production, au sein des équipes projets ainsi que dans les structures métiers Recherche & Développement.

Afin de vérifier la bonne adéquation du poste de travail au handicap de chaque salarié appelé à travailler sur un poste labellisé, une pesée METEO plus complète, prenant en compte la sollicitation des membres supérieurs ainsi que la charge mentale, sera effectuée sur tous les postes labellisés (la méthodologie sera présentée en commission de suivi).

### 6.1.3 : Le programme santé

Le plan Santé de l'entreprise est piloté par la coordination santé et porté par l'ensemble des services de santé. Il a pour finalité une connaissance fine de la santé, de ses déterminants, professionnels ou non, par un dispositif Monde, pour mettre en œuvre les actions d'amélioration adaptées, avec des résultats mesurables d'amélioration de la santé.

Les actions ayant un impact significatif sur la santé sont regroupées sous le label « Healthy Workplaces – Lieux de travail sains », dans le cadre de notre partenariat avec l'Agence Européenne de Santé et Sécurité au travail.

- Les actions de prévention primaire cherchent à éviter l'exposition aux risques pour la santé, potentiellement générateurs de pathologies, elles-mêmes génératrices de handicap. Les principaux sujets de santé font donc l'objet d'un plan de communication et de sensibilisation afin de réduire les expositions ou les comportements à risque. Par le dossier médical informatisé, chaque Médecin dispose dans son secteur des données de santé qui permettront d'adapter les actions de prévention aux priorités locales. Un programme d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux est en place depuis 2009 au sein du Groupe, afin d'agir sur les sollicitations les plus génératrices de stress et de mal-être dans l'entreprise.

CV  
FD  
SAC  
XL

D'autres programmes de prévention ont été déployés, concernant la qualité de l'air dans les locaux de travail, avec un programme d'évaluation des nuisances, de correction éventuelle et de suivi.

Ce volet est indispensable à la prévention durable, permettant des trajectoires professionnelles en bonne santé.

- Chaque salarié bénéficie d'un suivi de santé adapté à sa situation personnelle et professionnelle. Les signaux faibles individuels et collectifs permettent de traiter les difficultés avant même que les conséquences sur la santé soient médicalement caractérisables.
- Les démarches pluridisciplinaires de maintien dans l'emploi, intégrant la projection macroscopique des caractéristiques de la population en termes de diminutions de capacités, permettent d'orienter les salariés vers des situations de travail adaptées à leurs difficultés ou handicaps.

Ces actions sont collégiales, associant l'ensemble des personnels des services de santé et leurs partenaires internes et externes. Elles contribuent, notamment, à réduire les situations de travail potentiellement génératrices d'atteintes à la santé.

#### **Article 6.2 : La prévention du handicap résultant de causes extérieures à l'entreprise**

Dans le cadre du programme santé, les Services de santé peuvent être amenés à agir sur la prévention de certaines pathologies sans origine professionnelle, mais pouvant avoir des conséquences sur l'aptitude à travailler de certains salariés.

Les services de santé contribuent notamment aux actions de dépistages ainsi qu'à l'information sur les pathologies évitables, fortement contributrices des principaux handicaps.

## Chapitre 7 : Mobiliser et coordonner l'action de tous les acteurs de l'entreprise

### Article 7.1 : Implication des acteurs de l'entreprise

Dans une approche d'ensemble et au niveau de l'entreprise, la coordination et le suivi des actions prévues par le présent accord sont assurés par la mission centrale du handicap ainsi que par les Correspondants Handicap en local. Néanmoins, une politique Handicap réussie nécessite également l'implication d'autres acteurs de l'entreprise.

#### 7.1.1 : Coordination centrale par un responsable à plein temps

La coordination centrale est assurée par un responsable à plein temps, qui est chargé en particulier de :

- L'animation de l'accord sur le terrain en liaison avec les correspondants locaux
- La coordination, le conseil et l'animation du partage et du retour d'expériences
- Le suivi du développement du partenariat avec le secteur protégé
- La participation indirecte ou directe à des actions de recrutement
- Les relations avec les organismes spécialisés
- Les contacts avec d'autres entreprises
- La communication interne ou externe
- La consolidation des données et l'établissement du bilan annuel des réalisations présentés en commission de suivi du présent accord une fois par an.

Cette coordination s'effectue en liaison avec le correspondant local désigné dans chaque site.

#### 7.1.2 : Correspondant Handicap Local

Un correspondant local est désigné par site. La liste de ces correspondants est communiquée aux organisations syndicales.

Pour les Réseaux Propres composés de nombreux établissements, des correspondants seront nommés pour être le relais de la Direction.

Le correspondant handicap est l'interlocuteur unique de la mission centrale et est responsable du pilotage, du suivi de l'accord sur chaque site, et de l'animation des missions locales.

Ces missions sont composées d'une équipe pluridisciplinaire réunie autour du Secrétaire du CHSCT, gestionnaires de personnel, membres de l'encadrement, GAP/pilote employabilité, Médecins du Travail, ergonomes, Assistantes Sociales, tous chargés d'améliorer le maintien et l'insertion des personnes handicapées sur le site, et pour lesquels le Correspondant Handicap Local est l'interlocuteur privilégié.

Avec l'aide de cette même équipe, le correspondant Handicap Local effectuera chaque année une auto évaluation permettant de s'assurer de la bonne application de l'accord. Cette démarche reprenant les 4 axes identifiés de l'accord permettra de faire apparaître pour chacun les engagements pris par l'établissement, et d'indiquer les plans de progrès annuels retenus. Chaque année une consolidation des auto évaluations sera réalisée en Central et présentée en commission de suivi de l'accord.

Chaque établissement établit un bilan annuel de l'application de l'accord et s'acquitte des formalités légales auprès de l'AGEFIPH ou de son représentant légalement délégué.

### Article 7.1 3 : Autres contributeurs

- Le Médecin du Travail reste l'interlocuteur privilégié du salarié et du Correspondant Handicap Local. Il peut conseiller le salarié et l'orienter dans sa démarche de reconnaissance du handicap. Il peut également être consulté pour apporter son expertise sur les postes et les aménagements nécessaires à réaliser pour un salarié en situation de handicap.
- L'Assistante Sociale est partenaire de l'intégration des salariés en situation de handicap. Elle apporte son soutien dans la recherche de solutions avec prise en compte des difficultés personnelles et des contraintes professionnelles rencontrées. Elle peut ainsi faire des propositions pour améliorer les conditions de vie des salariés handicapés. Elle apporte son aide dans toutes les démarches administratives liées à leur situation.
- Le management joue un rôle dans l'accueil de collaborateurs en situation de handicap et dans la prise en compte du handicap dans son management, dont la fixation des objectifs annuels.
- Les Directions jouent un rôle d'impulsion des initiatives à prendre afin de faciliter le déploiement des dispositions prises dans ce présent accord pour leur périmètre d'activité. Elles se doivent de relayer la communication auprès de chacun de leurs collaborateurs sur les engagements définis et sur les résultats attendus.

### Article 7.1.4 : Contribution du CHSCT au suivi des questions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap

Chaque trimestre, un point d'avancement sur les travaux en cours de la mission locale et les adaptations de postes réalisées dans le trimestre pour les salariés en situation de handicap, est présenté dans chaque CHSCT, par le Président du CHSCT ou le correspondant local, ou leur représentant.

De même, chaque trimestre, un tableau de bord standard récapitulant les principaux indicateurs pour le site sera présenté en CHSCT (taux d'emploi, niveau d'accessibilité du site, embauches, évolution des reconnaissances, investissements sur les postes, prévisions budgétaires annuelles d'aménagement des postes et des accès aux zones de travail, ...). Ce tableau de bord sera adressé avant chaque réunion.

Chaque année, au 1<sup>er</sup> semestre, le bilan de l'application de l'accord sur l'emploi du personnel handicapé pour l'année passée est présenté en CHSCT. A cette occasion, il est procédé à un bilan global des actions réalisées pour faciliter le maintien dans l'emploi et l'insertion ou la réinsertion des salariés en situation de handicap.

Conformément aux nouvelles dispositions légales applicables le CHSCT est obligatoirement consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des salariés en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CHSCT reçoit également annuellement une information sur le bilan présenté en Comité d'Etablissement des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise, établi dans le cadre du rapport annuel.

**Article 7.2 : Information du Comité Central d'Entreprise**

Une information est faite au Comité Central d'Entreprise ordinaire du 1<sup>er</sup> semestre de chaque année sur le niveau d'emploi des personnes handicapées pour l'ensemble du périmètre décrit en annexe. Un tableau de bord consolidé, récapitulant les principaux indicateurs, est présenté au CCE.

Cette information complétée d'une présentation des actions mises en œuvre et d'une communication du bilan financier des engagements de dépenses réalisées par l'entreprise.

**Article 7.3 : Commission de suivi**

Le suivi de l'accord au niveau de l'entreprise fait l'objet d'un bilan annuel dans le cadre d'une commission de suivi, composée de trois représentants par organisation syndicale signataire. Un tableau de bord consolidé, récapitulant les principaux indicateurs, sera présenté en commission de suivi.

## Chapitre 8 : Moyens financiers de l'accord

Les parties conviennent de maintenir un cadre général à l'action en faveur des personnes en situation de handicap, en poursuivant une politique visant à améliorer le maintien dans l'emploi, l'insertion et l'accueil de celles-ci dans l'entreprise.

Elles admettent par le présent accord le bénéfice de la péréquation du niveau d'emploi des personnes en situation de handicap entre les différents établissements et entreprises inclus dans le périmètre de l'accord. Le calcul de la péréquation correspondra au périmètre d'application de l'accord. Il est présenté à la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi ou de son représentant légalement délégué à l'occasion de la procédure d'agrément.

Peugeot Citroën Automobiles s'engage à maintenir son effort financier pendant toute la durée de l'accord à un niveau équivalent à sa contribution annuelle à l'AGEFIPH de l'année antérieure pour un périmètre comparable.

Une prévision de budget sur les 3 années de la durée de l'accord lui sera annexée pour information (annexe 4). Une approche de la pesée financière des actions sera réalisée et ajustée chaque année, au regard de ce qui aura été planifié et du montant que l'entreprise aurait dû verser au titre de son obligation en N+1.

CV  
SM  
FD  
CL  
87  
XC

## Chapitre 9 : Dispositions finales

### Article 9.1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Il est convenu entre les parties que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord reprennent et complètent les dispositions des accords du 22 septembre 2005, du 21 juillet 2008, du 24 février 2011 et du 10 mars 2014. Elles se substituent également aux dispositions antérieures qui lui seraient contraires.

Il entrera en vigueur à la date de signature et sous la condition de la délivrance d'un agrément par l'autorité administrative compétente, au fur et à mesure de son application.

Tous les trois ans, préalablement à chaque demande de renouvellement de l'agrément, les parties conviennent de se rencontrer pour effectuer un bilan global des actions engagées et prévoir les mesures d'ajustement nécessaires, par voie d'accord, en particulier au regard des évolutions législatives ou réglementaires ou de la structure des effectifs.

Toutefois, étant entendu entre les parties qu'en application de la législation actuellement en vigueur, une révision par anticipation du présent accord pourra être envisagée.

### Article 9.2 : Dépôt

Peugeot Citroën Automobiles procédera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

CV PD  
SN AL  
SD XC

# ACCORD SUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES

Pour la Direction de PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES SA



Xavier CHEREAU  
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

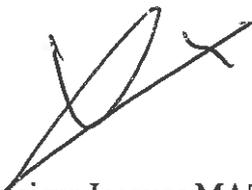


Madame Christine VIRASSAMY

CGT

Monsieur Jean Pierre MERCIER

CFE-CGC



Monsieur Jacques MAZZOLINI

FO



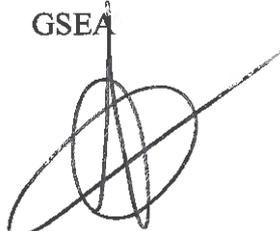
Monsieur Christian LAFAYE

CFTC



Monsieur Franck DON

GSEA



Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le 21 février 2017

ANNEXE 1

Liste des établissements Peugeot Citroën Automobiles qui entrent dans le champ d'application de l'accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

1. BESSONCOURT
2. CAEN
3. CARRIERES SOUS POISSY
4. CHARLEVILLE
5. CITROEN RACING
6. DOUVRIN
7. GRANDE-ARMEE et ANNEXES
8. LA GARENNE
9. HERIMONCOURT
10. HORDAIN
11. METZ
12. MULHOUSE
13. PARIS 17 et ANNEXES
14. PEUGEOT SPORT
15. PEUGEOT CITROEN MOTEURS (NANTERRE)
16. POISSY
17. POISSY POLE TERTIAIRE
18. RENNES
19. SAINT-OUEN
20. SEPT-FONS
21. SOCHAUX
22. TREMERY
23. VALENCIENNES
24. VELIZY (y compris FERTE-VIDAME)
25. VESOUL

CV  
87) FD  
57 a  
XC

ANNEXE 2**Liste des Sociétés adhérentes du Groupe PSA**

RAISON SOCIALE	N° SIREN	ADRESSE
Peugeot S.A.	552100554	75 avenue de la Grande-Armée 75116 PARIS

**Liste des Sociétés adhérentes Peugeot Citroën Retail**

RAISON SOCIALE	N° SIREN	ADRESSE
Société Commerciale Citroën	348901521	6 rue Fructidor 75017 PARIS
Citroën Antibes	411731854	1945, route de Grasse 06602 ANTIBES
Citroën Argenteuil	428655161	249 avenue d'Argenteuil 92270 BOIS COLOMBES
Citroën Aulnay	568201370	153 route de Mitry 93604 AULNAY SOUS BOIS
Citroën Cannes	414672089	205 avenue Francis Tonner 06150 CANNES LA BOCA
Citroën Dunkerque	384646170	715 avenue Petite Synthe 59640 DUNKERQUE
Citroën Le Havre	790163117	75 av de la Grande Armée 75116 PARIS
Citroën Nancy	433974649	ZA du Franclos 54710 LUDRES
Citroën Orléans	433976537	740 rue de Bourges 45160 OLIVET
Citroën Roncq-Roubaix	433972494	147 bis rue de Dronckaert 59223 RONCQ

CV  
 57 FD  
 57 a  
 XC

RAISON SOCIALE	N° SIREN	ADRESSE
Société Commerciale Automobile	302475041	75 avenue de la Grande Armée 75116 PARIS
SADAM SA Diffusion Automobile Marignane	339702771	7 avenue du 8 mai 1945 13 700 MARIGNANE
Peugeot Neuilly Victor Hugo	501500664	39 rue Saint Didier 75116 PARIS
Paris Sud Est Automobiles	965201452	115 Avenue Jean-Jaurès 91230 MONTGERON
SIA Provence	054804307	204 boulevard Michelet 13008 MARSEILLE
SABRIE	702005075	9 à 15 Avenue de la République 94120 FONTENAY SOUS BOIS
SCDPR	501500623	6 rue Fructidor 75017 PARIS
PEAB	790021513	75 avenue de la Grande Armée 75116 PARIS
SPSAO	512956657	75 avenue de la Grande Armée 75116 PARIS
SCDPRS	501500623	6 rue Fructidor 75017 PARIS
SLSDPR	538547936	75 avenue de la Grande Armée 75116 PARIS
SLPSA	642880041	6 rue Fructidor 75017 PARIS

CV  
57  
57 PD  
XC

ANNEXE 3

Etablissements	Taux interne provisoire à fin octobre 2016
SCC*	4,44
SCA*	4,77
PSA	3,22
BESSONCOURT	2,71
CAEN	6,28
CHARLEVILLE	12,63
CITROEN RACING	2,17
DR AP	1,55
DR AC	4,08
GRANDE ARMEE	2,81
HERIMONCOURT	9,37
LA FERTE VIDAME	10,31
LA GARENNE	2,65
METZ	5,33
MULHOUSE	9,66
PARIS XVII	5,81
PCM NANTERRE	0,00
PEUGEOT SPORT	0,22
POISSY SITE INDUSTRIEL	9,20
POLE TERTIAIRE POISSY	5,12
RENNES	13,68
SAINT OUEN	8,32
SEPT-FONS	10,66
SITE DE CARRIERES SS POISSY	5,42
SOCHAUX	5,47
SVO CARRIERES SOUS POISSY	6,67
TREMERY	8,77
VALENCIENNES	8,27
VELIZY	2,14
VESOUL	10,22
SITE DE DOUVRAIN	9,55
SITE D'HORDAIN	6,94
SODEXA LA GARENNE	2,51
<b>Total périmètre de l'accord</b>	<b>7,15</b>

307 CV  
5^1 FD  
XC CL

ANNEXE 4

	Budget Prévisionnel					
	2017	%	2018	%	2019	%
<b>MISSION CENTRALE et ETABLISSEMENTS</b>	<b>660 000 €</b>	<b>21%</b>	<b>660 000 €</b>	<b>25%</b>	<b>660 000 €</b>	<b>27%</b>
Pilotage et suivi central	408 500 €		408 500 €		408 500 €	
Animations stratégiques	250 000 €		250 000 €		250 000 €	
Adhésion a des associations d'échanges pour le partage des bonnes pratiques	1 500 €		1 500 €		1 500 €	
<b>FORMATIONS</b>	<b>630 000 €</b>	<b>20%</b>	<b>600 000 €</b>	<b>23%</b>	<b>550 000 €</b>	<b>23%</b>
<b>SENSIBILISATION ET COMMUNICATION</b>	<b>35 000 €</b>	<b>1%</b>	<b>25 000 €</b>	<b>1%</b>	<b>25 000 €</b>	<b>1%</b>
Journée thématique handicap	20 000 €		15 000 €		15 000 €	
Sensibilisation manager	15 000 €		10 000 €		10 000 €	
<b>AIDES DANS LE CADRE DE LA VIE LA VIE PERSONNELLE</b>	<b>20 000 €</b>	<b>1%</b>	<b>20 000 €</b>	<b>1%</b>	<b>20 000 €</b>	<b>1%</b>
<b>AMENAGEMENTS DE POSTES ET ACCESSIBILITE</b>	<b>1 860 000 €</b>	<b>58%</b>	<b>1 350 000 €</b>	<b>51%</b>	<b>1 150 000 €</b>	<b>48%</b>
Aménagement des postes de travail	460 000 €		300 000 €		250 000 €	
Accessibilité	400 000 €		250 000 €		200 000 €	
Investissements au sein des EA/ESAT	1 000 000 €		800 000 €		700 000 €	
<b>TOTAL</b>	<b>3 205 000 €</b>		<b>2 655 000 €</b>		<b>2 405 000 €</b>	

cv  
 97 PD  
 Jn al  
 XC